

Integrale

Patto di prova - Mesi di calendario - Computo dei termini - Effettività della prova - Sospensione del periodo di prova - Malattia - Ferie - Recesso ad nutum - Legittimità del licenziamento

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa (...) ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

(...) con l'Avv. (...) e l'Avv. (...)

- ricorrente -

contro

(...) S.P.A. STP

con l'Avv. (...) e l'Avv. (...)

- resistente -

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 7/2/20, conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - (...) S.p.A. STP, chiedendo di accertare e dichiarare, previo ogni opportuno accertamento

in ordine alla nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro stipulato dalle parti, l'illegittimità/inefficacia del licenziamento intimato dalla resistente in data 18 ottobre 2019.

Per l'effetto, domandava di condannare (...) S.p.A. STP, ex art. 3 comma 1 D.Lgs. 23/2015, al pagamento in proprio favore di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo compreso tra un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (sulla base di calcolo di Euro 2.506,16, o quello diverso ritenuto di giustizia), nonché dell'importo di Euro 8.076,91 (Euro 2.333,33/26x90) o della diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso. Il tutto con rivalutazione e interessi e, in ogni caso, con vittoria di spese, diritti e onorari.

Si costituiva ritualmente in giudizio (...) S.p.A. STP, chiedendo il rigetto delle domande avversarie in quanto infondate in fatto e in diritto, con vittoria di spese ed onorari di giudizio.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, il Giudice istruiva la causa con l'acquisizione della documentazione prodotta, e, all'odierna udienza, dopo la discussione, la decideva pronunciando dispositivo di sentenza ex art. 429 primo comma c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

È pacifico e provato in via documentale (doc. 3 ricorrente -lettera di assunzione) che il 15 luglio 2019 veniva assunta da (...) S.p.A. STP con contratto di lavoro a tempo indeterminato e inquadramento nel 1° livello del CCNL Studi professionali e che contestualmente le parti apponevano a tale contratto un patto di prova della durata di tre mesi di calendario.

È documentale altresì che la resistente recedeva dal contratto il 18 ottobre 2019 mediante lettera raccomandata a mano (doc. 8 ricorrente) e che a tale comunicazione faceva seguito, in data 29 ottobre 2019, l'impugnazione del licenziamento da parte della lavoratrice (doc. 9 ricorrente).

In merito, la ricorrente ha innanzitutto lamentato l'arbitrarietà e l'assoluta indeterminatezza dell'espressione "mesi di calendario" inserita nel contratto individuale per indicare il periodo di prova, rappresentando che tale unità di misura temporale, da un lato, si differenzia da quella adottata dall'art. 26 CCNL Studi professionali, applicabile al rapporto, che indica la durata massima del periodo di prova in "giorni di calendario", e, dall'altro, essendo suscettibile di molteplici interpretazioni, non presenta un significato univoco.

Alla luce di tali considerazioni, ha dedotto la nullità del patto di prova, determinata dall'oggettiva impossibilità di delinearne una durata certa.

Tale censura risulta infondata e non può essere accolta.

Non vi è infatti alcuna preclusione alla determinazione del periodo di prova in mesi. Tale parametro temporale non solo viene utilizzato al medesimo fine da alcuni contratti collettivi, ma è impiegato altresì dallo stesso art. 10 della legge n. 604 del 1966, il quale prescrive che nei confronti dei lavoratori assunti in prova le norme sui licenziamenti individuali contenute in tale legge si applicano

"dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda, poi, le difficoltà interpretative evidenziate dalla parte ricorrente, si ritiene che esse possano essere agevolmente risolte alla luce del principio sancito dagli artt. 2963 c.c. e 155 c.p.c., i quali prevedono che i termini espressi in mesi debbano computarsi secondo il calendario comune.

Ai sensi dell'art. 2963 c.c., infatti, "I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune. (...) La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale (...)".

Conformemente, l'art. 155, comma 2 c.p.c. dispone che "Per il computo dei termini a mesi o ad anni, si osserva il calendario comune".

Secondo la giurisprudenza di legittimità, tale principio ha valenza generale e rileva in ambito sia processuale che sostanziale, sicché le deroghe eventualmente volute dalle parti contraenti devono risultare in modo esplicito e inequivocabile.

È quanto chiarisce la Cass. civile sez. lav., 25/07/1987, n. 6479, affermando che "a norma degli artt. 155 cod. proc. civ. e 2963 cod. civ., che disciplinano il computo dei termini sia processuali sia sostanziali, e che, come è noto, hanno portata generale, la scadenza dei termini a "mesi" si verifica nel giorno del mese di scadenza e con lo spirare dell'ultimo istante di tale giorno corrispondente al giorno del mese iniziale, sicché una diversa interpretazione dei termini convenzionali a "mesi" nel senso del riferimento a questi, ad opera delle parti, come al numero trenta di giorni effettivamente trascorsi in attività lavorativa, dovrebbe essere giustificata dal contesto contrattuale in modo espresso ed inequivoco attesa la profonda alterazione del significato della parola "mesi" usata dalle parti e quindi la notevole discrepanza tra manifestazione e volontà che si riterrebbe di poter evincere dall'atto (v. Cass. 30 maggio 1986 n. 3675 e 23 gennaio 1984 n. 569, sia pure non in tema di patto di prova)".

Nel caso in questione, non si rinviene nella lettera di assunzione (doc. 3 ricorrente) alcuna volontà derogatoria delle parti contraenti e, anzi, il principio espresso dagli artt. 2963 c.c. e 155 c.p.c. pare essere esplicitamente confermato dall'utilizzo dell'espressione "mesi di calendario".

Pertanto, si ritiene che il termine del periodo di prova fosse tutt'altro che incerto e coincidesse con il giorno 15 del terzo mese successivo a quello di luglio, ossia il 15 ottobre.

La parte ricorrente ha asserito, in secondo luogo, l'illegittimità del licenziamento in quanto intervenuto successivamente al superamento della prova.

È incontestato che nell'arco temporale intercorso tra il 15 luglio e il 15 ottobre 2019 la lavoratrice si sia assentata tre giorni per ferie (13, 14 e 16 agosto) e un giorno per malattia (4 ottobre).

Giova rammentare che la computabilità dei giorni di assenza dal lavoro ai fini del compimento periodo di prova, proprio nell'ipotesi in cui esso sia indicato in mesi e non in giorno, costituisce questione controversa in giurisprudenza.

Sul punto, sono note infatti le pronunce della Suprema Corte che hanno affermato che "nel caso di assunzione in prova per un periodo di tempo stabilito in mesi, resta esclusa la possibilità di determinare tale periodo, anziché alla stregua del calendario, con il calcolo dei soli giorni di effettiva attività lavorativa, e quindi aggiungendo ai mesi di calendario tutti i giorni nei quali, per qualunque ragione, sia mancata la prestazione (...)" (Cass. civ. sez. lav., 12/09/1991, n. 9536; v. anche Cass. civ. sez. lav., 24 dicembre 1999, n. 14538, Cass. civ. sez. lav., 10/06/13, n. 14518). Secondo tale lettura, dunque, nonostante i giorni di ferie e malattia, il periodo di prova, nel caso di specie, dovrebbe considerarsi terminato il 15 ottobre.

Non si può tuttavia prescindere dal principio generale di effettività della prova di cui all'art. 2096 c.c., posto a tutela dello stesso lavoratore, in virtù del quale l'orientamento maggioritario della stessa Corte di Cassazione afferma che "la mancata prestazione lavorativa sospende - in difetto di diversa previsione del contratto individuale di lavoro - il decorso del periodo di prova (di cui all'art. 2096 c.c.), in quanto preclude alle parti, sia pure temporaneamente, la sperimentazione della reciproca convenienza del contratto di lavoro, che costituisce la causa del patto di prova (...)" (Cass. civ. sez. lav., 13/09/2006, n. 19558; v. nello stesso senso Cass. civ. sez. lav., nn. 4538/99, 11934/95, 12814/92, 1038/90).

All'esito di un excursus sulle tradizioni giuridiche succedutesi in materia di computo dei termini, la Cassazione, ha infatti affermato, con riferimento alle previsioni degli artt. 155 c.p.c. e 2963 c.c., che "per il computo dei mesi, bisogna tener conto dei vari giorni di cui ciascuno di essi è composto, onde il mese si rivela ancora una volta, nell'intenzione stessa del legislatore, come una sommatoria di giorni e non già come una trascendenza di essi, intesa antologicamente come unità di misura a sè stante, e non omogenea ad alcun'altra (giorni od ore). (...) Ciò posto, devesi rilevare che, conformemente alla funzione del rapporto di lavoro in prova, il lavoratore ha interesse a che, tra l'altro, la propria prestazione trovi effettiva attuazione allo scopo di porre il datore di lavoro in condizione di poterla adeguatamente valutare. Pertanto, a prescindere da specifiche previsioni contrattuali al riguardo, l'interprete non può alterare la funzione strumentale del periodo di prova comprendendovi anche le pause verificatesi nel corso dell'esperimento e deve commisurare alla durata complessiva pattuita il solo totale di giorni di lavoro effettivo (...) (Cass. 28 maggio 1983 n. 3702)" (Cass. civ. sez. lav., 20/08/1987, n. 6982).

Pertanto, si aderisce al principio delineato dalla giurisprudenza prevalente della Cassazione, secondo la quale "nel caso in cui il periodo di prova sia determinato in base ad una certa unità di misura temporale, mentre il decorso non è influenzato da eventi che, secondo un normale svolgimento del rapporto, possano comportare una sospensione del lavoro (come nel caso di riposi settimanali o di festività), diversa è la conclusione per quegli eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell'attività del datore di lavoro, ecc.), che abbiano a verificarsi durante la prova. A questa stessa regola deve sottostare l'ipotesi delle ferie: posto che, di norma, queste vengono

concesse al compimento dell'anno di lavoro, non è pensabile, in mancanza di una specifica previsione, che le parti possano aver considerato come compresi fra i lavoratori i giorni destinati alle ferie. (...) In altre parole, ritiene la Corte che, fermo il diritto di ciascuna delle parti di recedere liberamente dal rapporto fino a che non sia scaduto il periodo di prova e sempre che la verifica si sia effettivamente avuta, quel periodo in ogni caso, se previsto a mesi o a settimane, deve essere computato senza tener conto di quelle sospensioni dell'attività lavorativa che, secondo un normale svolgimento degli eventi, non sono prevedibili, altrimenti si potrebbe verificare il caso, già ipotizzato da Corte cost. 189-1980, di un periodo di prova tale da comportare una "inadeguatezza della durata dell'esperimento". (Cass. 9304/1996; v. anche Cass., 22/03/2012, n. 4573, Cass., 5/11/2007, n. 23061; Cass, 28 maggio 1983, n. 3702 e Cass., 13 febbraio 1990, n. 1038).

Tale principio è peraltro accolto pacificamente dalle parti, che nei rispettivi atti computano il periodo di prova detraendo i giorni in cui la lavoratrice si è assentata per ferie e malattia. È da escludersi invece la rilevanza a tali fini della mancata prestazione lavorativa nel giorno 15 agosto, circostanza del tutto prevedibile per le parti al momento della stipulazione del patto di prova, in quanto determinata da festività.

In conclusione, dal momento che durante il periodo intercorso tra il 15 luglio e il 15 ottobre 2019 la lavoratrice si è assentata tre giorni per ferie (13, 14 e 16 agosto) e un giorno per malattia (4 ottobre), la scadenza del patto di prova deve essere individuata nella data del 19 ottobre 2019.

Da ciò consegue che sino a tale data, in ragione del patto di prova, il rapporto tra le parti rimaneva sottoposto alla disciplina del libero recesso, ai sensi degli artt. 2096 c.c. e 10 della legge n. 604 del 1966. Pertanto, il recesso datoriale intimato in data 18 ottobre 2019 è legittimo.

La natura interpretativa delle questioni trattate giustifica la integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione o deduzione respinta, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Dichiara la integrale compensazione delle spese di lite;
- 3) Fissa il termine di giorni trenta per il deposito della motivazione

Milano, 19 ottobre 2020

